



Flexicurity og de danske arbejdsmarkedsrelationer

En eller to modeller?

Jensen, Carsten Strøby

Published in:
Dansk Sociologi

Publication date:
2010

Document version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):
Jensen, C. S. (2010). Flexicurity og de danske arbejdsmarkedsrelationer: En eller to modeller? *Dansk Sociologi*, (1), 27-53. <http://ej.lib.cbs.dk/index.php/dansksociologi/article/view/3194>

Carsten Strøby Jensen

Flexicurity og de danske arbejdsmarkedsrelationer

– en eller to modeller?

Danmark har de senere år været genstand for en betydelig international opmærksomhed knyttet til forhold på det danske arbejdsmarked. Dette har ikke mindst været tilfældet i lyset af den såkaldte flexicuritymodel. Karakteristisk ved flexicuritymodellen er den – i hvert fald i teorien – særlige relation mellem fleksibilitet, social sikkerhed og aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvor social sikkerhed og aktiv arbejdsmarkedspolitik ses som tilvejebringende forudsætninger for et arbejdsmarked præget af en høj grad af fleksibilitet. I artiklen analyseres forholdet mellem fleksibilitet og sikkerhed på det danske arbejdsmarked med udgangspunkt i forskellige segmenter af lønmodtagere på arbejdsmarkedet. Artiklens hovedkonklusion er, at der ikke er én, men to forskellige flexicuritymodeller på det danske arbejdsmarked. Og at den ”klassiske” – og efterhånden internationalt berømte – danske flexicuritymodel, hvor det på den ene side er let at fyre medarbejdere (hvilket giver høj fleksibilitet), og hvor der på den anden side gives høj kompensation i forbindelse med arbejdsløshed (hvilket giver høj sikkerhed), kun dækker en del af arbejdsstyrken i Danmark. Fleksibiliteten på arbejdsmarkedet – i form af adgang til at fyre medarbejdere – er ikke så høj som det almindeligt antages på alle dele af arbejdsmarkedet, ligesom sikkerheden – i form af kompensation i forbindelse med arbejdsløshed – ikke så høj som det tilsvarende almindeligvis antages i flexicuritylitteraturen.

Søgeord: Flexicurity, arbejdsmarked, arbejdsmarkedsrelationer, industrial relations.

Danmark har de senere år været genstand for en betydelig international opmærksomhed knyttet til forhold på det danske arbejdsmarked. Dette har ikke mindst været tilfældet i lyset af den såkaldte flexicuritymodel. Karakteristisk ved flexicuritymodellen er den – i hvert fald i teorien – særlige relation mellem fleksibilitet, social sikkerhed og aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvor social sikkerhed og aktiv arbejdsmarkedspolitik ses som tilvejebringende forudsætninger for et arbejdsmarked præget af en høj grad af fleksibilitet.

I arbejdsmarkedslitteraturen tematiseres liberale arbejdsmarkedsmodeller og socialdemokratisk/korporativt orienterede arbejdsmarkedsmodeller ofte som forskellige og til dels som hinandens modsætninger (Hyman 2001, Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber 2004, Jensen 2006, 2007, Kongshøj Madsen 2007, 2007a).

Liberale arbejdsmarkedsmodeller – som den amerikanske eller britiske – karakteriseres ofte ved en lav grad af regulering af arbejdsmarkedet og ved både decentraliserede og deregulerede relationer mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. Korporative – eller socialdemokratisk – orienterede arbejdsmarkedsmodeller karakteriseres derimod ofte ved en omfattende regulering af relationerne mellem arbejdsgivere og lønmodtagere og ved høje niveauer for forskellige former for lønmodtagerbeskyttelse og velfærdsydelser (Esping-Andersen 1990, 2000, Ebbinghaus & Kittel 2005, Jørgensen & Kongshøj Madsen 2006).

Diskussionerne omkring flexicurity har imidlertid sat spørgsmålstegn ved de entydige forskelle og modsætninger mellem liberale og korporative/socialdemokratiske arbejdsmarkedsmodeller. Analyser af fleksibilitetskarakteristika på arbejdsmarkedet i fx Danmark peger i retning af, at der er større ligheder mellem de liberalt orienterede og de socialdemokratisk orienterede arbejdsmarkedsmodeller, end traditionelle analyser umiddelbart forudser (Kongshøj Madsen 2007).

Således peger analyser af eksempelvis niveauet for lønmodtagerbeskyttelse i forbindelse med mulig afskedigelse peget i retning af, at lighederne i beskyttelsesniveauer er større end forskellene (OECD 2004). Både USA, Storbritannien og Danmark er karakteriseret ved, at arbejdsgiverne har relativ let adgang til at afskedige medarbejdere. Og når det er tilfældet i en socialdemokratisk orienteret arbejdsmarkedsmodel som den danske, forklares det i hvert fald delvist med udgangspunkt i flexicuritybegrebet. Parallelt hermed har analyser af mobilitetskarakteristika peget i retning af, at niveauet for mobilitet blandt lønmodtagere har tilsvarende ligheder i lande som Danmark, Storbritannien og USA (European Foundation 2007). Alle lande er karakteriseret ved meget høje grader af mobilitet blandt lønmodtagerne.

I denne artikel kigges der nærmere på indholdet i flexicuritybegrebet og på hvad der karakteriserer det danske arbejdsmarked i relation til dets flexicuritykarakteristika.



Carsten Strøby
Jensen
Mag.art, dr.scient.
soc., institutleder
på Sociologisk
Institut, Københavns
Universitet
E-mail:
csj@soc.ku.dk

Gangen i artiklen er som følger: I det kommende afsnit redegøres der kort for hovedindholdet i flexicuritybegrebet, som det de senere år er blevet udviklet bl.a. med udgangspunkt i hollandske erfaringer. Det hollandske arbejdsmarked har udgjort et væsentligt omdrejningspunkt for analyser af flexicurity, idet der også her findes andre kombinationer af sikkerhed og fleksibilitet end traditionelle analyser ville forudsige. Tilsvarende er selve begrebet om flexicurity opstået i en hollandsk kontekst. (Wilthagen & Tros 2004, Leschke et al. 2006, Commission of the European Community 2007, Jørgensen & Kongshøj Madsen 2006).

Derefter redegøres der for hovedkarakteristika ved den traditionelle danske arbejdsmarkedsmodel og for de aktuelle flexicurity karakteristika i Danmark. I afsnittet diskuteres forskelle og ligheder i vilkår på det danske arbejdsmarked i relation til forskellige grupper af lønmodtagere. Der ses bl.a. på forskelle og ligheder i opsigelsesvilkår, kompensationsgrader i forbindelse med arbejdsløshed m.v.

De efterfølgende afsnit diskuterer, hvordan flexicurity karakteristikaene på det danske arbejdsmarked kan forklares og hvad der er baggrunden for, at der kan identificeres flere modeller.

Endeligt er der et konkluderende og afsluttende afsnit.

Flexicuritybegrebet – om forholdet mellem velfærd og fleksibilitet

Flexicuritybegrebets udgangspunkt er som bekendt en sammensmeltning af begreberne flexibility og security. Deraf flexicurity.

Fleksibilisering af arbejdslivet ses traditionelt ofte som førende til formindsket sikkerhed for lønmodtagerne. Ligesom fleksibilisering ofte ses og er analyseret i tilknytning til forskellige deregulerings- og decentraliserings-tendenser på arbejdsmarkedet. Dette har fx været tilfældet i tilknytning til udviklingen i Storbritannien, hvor betydningen af kollektive aftaler er blevet formindsket i betragtelig omfang de seneste tyve år i sammenhæng med, at flere og flere virksomheder har ønsket at frigøre sig fra kollektive overenskomster (Ebbinghaus & Visser 2000).

Fleksibilisering er derfor i mange studier blevet set som knyttet sammen

med en formindsket sikkerhed for lønmodtagere, både hvad angår ansættelsessikkerhed, men også sikkerhed for så vidt angår beskæftigelse m.v.. Og fleksibiliseringsproblematikken har bl.a. været tematiseret i relation til væksten i antallet af "atypiske" jobs i Europa.

EU-landene har fra 1990'erne og frem oplevet en betydelig vækst i antallet af jobs på deltid og med tidsbegrænsning (Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber 2004). Baggrunden for væksten har bl.a. været at finde i virksomhedernes ønske om mere fleksible ansættelsesformer. På baggrund af et større komparativt studie konkluderer Ozaki således:

The flexibilisation of the labour market has led to a significant erosion of workers' rights in fundamentally important areas which concern their employment and income security and the (relative) stability of their working and living conditions (Ozaki 1999:116, citeret fra Wilthagen & Tros 2004:169).

Gennem flexicuritybegrebet sker der en analytisk forskydning af den traditionelle figur, hvor fleksibilitet og security ses som tendentielt udelukkende hinanden (Ebbinghaus & Kittel 2005, Kongshøj Madsen 2007 og 2007a). Litteraturen fokuserer i stedet på de sammenhænge, hvor der kan iagttages en positiv korrelation og et positivt trade off mellem fleksibilitet og security, hvor konsekvensen af fleksibilisering ikke er mindre sikkerhed, men mere sikkerhed. Flexicurity ses som en særlig tilstand på arbejdsmarkedet med særlige karakteristika for så vidt angår forholdet mellem sikkerhed og fleksibilitet. Wilthagen and Tros har defineret flexicurity tilstanden som følger:

Flexicurity is (1) a degree of job, employment, income and "combination" security that facilitates the labour market careers and biographies of workers with a relatively weak position and allows for enduring and high quality labour market participation and social inclusion, while at the same time providing (2) a degree of numerical (both external and internal), functional and wage flexibility that allows for labour markets' (and individual companies') timely and adequate adjustment to changing conditions in order to maintain and enhance competitiveness and productivity (Wilthagen & Tros 2004:170).¹

De fleksibilitetsformer, der almindeligvis diskuteres i flexicuritylitteraturen vedrører forhold som 1) numerisk fleksibilitet (mulighed for at hyre og fyre), 2) funktionel fleksibilitet (mulighed for at anvende arbejdskraften til forskellige funktioner), 3) lønmæssig fleksibilitet (muligheden for at tilpasse lønnen til markedsvilkårene på et givent tidspunkt) og 4) arbejdstidsmæssig fleksibilitet (Wilthagen & Tros 2004, Leschke et al. 2006).

Alle disse fleksibilitetsformer er fleksibilitetsformer, som traditionelt dis-

kuterer i arbejdsmarkedslitteraturen, når spørgsmålet om virksomheders evne til at håndtere markedsbevægelser analyseres (Atkinson 1984).

Securityformerne, som beskrives og analyseres, vedrører tilsvarende forhold som 1) jobsikkerhed (risiko for at blive fyret), 2) beskæftigelsessikkerhed (mulighed for at få nyt job), 3) indkomstsikkerhed (arbejdsløshedsunderstøttelse), 4) velfærdssikkerhed (adgang til sundhed, uddannelse for lønmodtagere og efterkommere m.v.).

Den traditionelle neoklassiske forståelse af arbejdsmarkedets funktionsmåde tænker forholdet mellem velfærdsgoder og arbejdskraftudbud som et tendentielt modsætningsforhold. Velfærdsgoder fx i form af arbejdsløshedsunderstøttelse – øger alt andet lige – reservationslønnen hos lønmodtagerne. Reservationslønnen er i økonomisk teori den løn, som får den enkelte potentielle lønmodtager til at vælge beskæftigelse frem for ikke-beskæftigelse. Og jo bedre forhold den enkelte har som ikke-beskæftiget, jo højere forventes reservationslønnen at være. Er arbejdsløshedsunderstøttelsen høj er reservationslønnen tilsvarende høj. Er arbejdsløshedsunderstøttelsen lav er reservationslønnen tilsvarende lav. Velfærdsgoder tenderer derfor ifølge neoklassisk teori so oder so til at reducere beskæftigelsen, idet reservationslønnen øges.

Flexicuritylitteraturen overskrider modsætningen mellem velfærd og beskæftigelsesincitamenter, idet argumentet her er, at velfærdsgoderne i form af arbejdsløshedsunderstøttelse får lønmodtagerne til at forholde sig mere fleksibelt til deres ansættelsessituation. Lønmodtagerne er – alt andet lige – ikke så nervøse for at miste deres job, fordi de kompenseres ved arbejdsløshed, hvilket øger virksomhedernes mulighed for at agere numerisk fleksibelt (Jørgensen & Kongshøj Madsen 2006).

Samtidigt har dele af flexicurity litteraturen været orienteret mod at diskutere og analysere forandringer i de velfærdsstatslige politikker. Forskellige analyser har vist, at en lang række velfærdsstater i stigende omfang sætter aktivering af grupper på overførelsesindkomst på dagsordenen fra 1980'erne og frem.

Denne "activating welfare state" udvikling har bl.a. impliceret en omfattende fokusering på at skabe en aktiv arbejdsmarkedspolitisk indsats i nogle lande (som fx Holland og Danmark), hvilket i arbejdsmarkedslitteraturen ses som understøttende i forhold til udviklingen af flexicurity arrangementer på arbejdsmarkedet (Van Oorschor 2004, Bredgård et al. 2005, Andersen & Møller 2005, Jørgensen & Kongshøj Madsen 2006, Kongshøj Madsen 2007).

Overordnet set taler fx Wilthagen & Tros (2004) om forskellige kombinationer af fleksibilitet og sikkerhed i forskellige lande og på forskellige arbejdsmarkeder. Wilthagen og Tros (men også andre) argumenterer således for, at flexicuritymodeller er udtryk for et særligt trade off af artikulerede interesser mellem sikkerhed og fleksibilitet. Wilthagen & Tros skriver:

...flexicurity policies can be analysed as types of trade-offs. ... These trade-offs can involve individual workers, groups of workers or entire workforces, sectors of business or national governance systems as a whole, depending on the level where the trade-offs are made (Wilthagen & Tros 2004:171).

I tabel 1 er der en oversigt over forskellige former for kombinationer af fleksibilitet og sikkerhed i forskellige lande, som er udtryk for forskellige typer trade offs.

Tabel 1.

Kombination af fleksibilitet og sikkerhed, udvalgte lande (ansættelsessikkerhed/velfærdsniveau)

	Ansættelses-sikkerhed	Velfærdsniveau	Konsekvens for fleksibilitet og jobskabelse
Tyskland	Høj ansættelses-sikkerhed	Høj kompensationsgrad i forbindelse med arbejdsløshed	Lav numerisk fleksibilitet og lav jobskabelse
Frankrig	Høj ansættelses-sikkerhed	Lav kompensationsgrad i forbindelse med arbejdsløshed (særlig langtidsarbejdsløshed)	Lav numerisk fleksibilitet og lav jobskabelse
USA	Lav ansættelses-sikkerhed	Lav kompensationsgrad i forbindelse med arbejdsløshed	Høj numerisk fleksibilitet og høj jobskabelse
Storbritan-nien	Lav ansættelses-sikkerhed	Lav kompensationsgrad i forbindelse med arbejdsløshed	Høj numerisk fleksibilitet og høj jobskabelse
Danmark *	Lav ansættelses-sikkerhed	Høj kompensationsgrad i forbindelse med arbejdsløshed	Høj numerisk fleksibilitet og høj jobskabelse

* Karakteristikaene omkring Danmark skal tages med forbehold for, at det kun dækker dele af arbejdsmarkedet jf. videre i denne artikel

Måden hvorpå fleksibilitet og sikkerhed kombineres på kan variere fra land til land og for så vidt også fra sektor til sektor eller fra virksomhed til virksomhed. Således er nogle arbejdsmarkedssystemer overordnet set karakteriseret ved særlige former for flexicurity arrangementer, mens andre systemer præges af andre arrangementer (Jørgensen & Kongshøj Madsen 2006).

I Tyskland er der eksempelvis en høj grad af ansættelsessikkerhed for kernearbejdskraften; en ansættelsessikkerhed som korresponderer med en høj grad af funktionel fleksibilitet på virksomhedsniveau. I Danmark er der derimod mere fokus på numerisk fleksibilitet som forudsætning for jobskabelsen, en numerisk fleksibilitet som understøttes af en relativ høj kompensationsgrad i forbindelse med arbejdsløshed.

Som det ses i tabel 1 kan forholdet mellem fleksibilitet og sikkerhed variere afhængigt af de institutionelle arrangementer på arbejdsmarkedet og i tilknytning til velfærdsstaten. I en gruppe er sikkerhedsdimensionen knyttet til ansættelsessikkerheden (Frankrig). I den anden gruppe er sikkerhedsdimensionen både relateret til kompensationen i forbindelse med arbejdsløshed og sikkerhed i ansættelsen (Tyskland). I en tredje gruppe er sikkerhedsdimensio-

nen bundet op på en relativ høj jobskabelse, der muliggør en høj beskæftigelsesikkerhed (USA og Storbritannien). Og i en fjerde gruppe er sikkerhedsdimensionen relateret til langvarig kompensation og høje kompensationsgrader i forbindelse med arbejdsløshed (Danmark).

Der kan altså tales om og identificeres flere forskellige flexicuritymodeller.

Hvilken kombination der eksisterer mellem fleksibilitet og sikkerhed i et givent land eller på et givent arbejdsmarked, relaterer sig til de overordnede institutionelle karakteristika, som kendetegner forskellige landes arbejdsmarkeder. Nogle af de centrale karakteristika i udvalgte lande er skitseret i tabel 2.

Tabel 2.

Institutionelle karakteristika på arbejdsmarkedet , udvalgte lande

	Danmark	Tyskland	Storbritannien	Frankrig	USA
Lønmodtager organisationsgrad (1)	74 %	23 %	29 %	10 %	12,4 %**
Arbejdsgiver organisationsgrad (privat sektor) (2)	52 %	63 %	40 %	74 %	Nn
Dækningsgrad for kollektive overenskomster (3)	80-90 %*	60-70 %	30-40 %	90-100 %	14 %**
Lovbestemte mindste lønninger (4)	Nej	Nej	Ja	Ja	Ja
Dominerende forhandlingsniveauer ved kollektive forhandlinger (5)	Sektor niveau (vigtigst), virksomhedsniveau, nationalt niveau	Sektor niveau (vigtigst), virksomhedsniveau	Virksomhedsniveau	Virksomhedsniveau (Vigtigst), sektorniveau	Virksomhedsniveau
Arbejdsløshedsforsikringssystemets placering (Ghent system versus ikke Ghent system)	Ghent system. Arbejdsløshedsforsikring knyttet til fagforeninger	Ikke Ghent system	Ikke Ghent system	Ikke Ghent system	Ikke Ghent system
Grundlæggende institutionelle orientering i employment system – governanceform	Aftalebaseret	Aftale- og lovbaseret	Liberalt baseret	Lovbaseret	Liberalt baseret

Kilde: (1) og (2) Commission of the European Community (2004), arbejdsgiverorganisationsgraden er målt i forhold til dele af arbejdsstyrken, der er ansat hos arbejdsgivere, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation (3) Commission of the European Community (2004: 31) (4) Eiro-Online (2005), (5) Commission of the European Community (2004: 39) * Lavere i den private sektor målt for sig, omkring 70 %. ** Kilden er IIsøe (2007:15)

De institutionelle karakteristika ved de nationale arbejdsmarkedsmodeller udgør i vidt omfang grundlaget for, hvorfor der udvikler sig forskellige typer af modeller for relationen mellem sikkerhed og fleksibilitet på forskel-

lige arbejdsmarkeder. Karakteristisk ved det danske IR-system er generelt arbejdsmarkedsorganisationernes og det kollektive aftalesystems store betydning. Både fag- og arbejdsgiverorganisationer spiller en central rolle i relation til udviklingen af reguleringsformer og rettigheder på arbejdsmarkedet. De kollektive organisationer er det danske IR-systems hovedaktører, og staten (og forskellige statslige organer) har traditionelt en understøttende rolle i forhold til arbejdsmarkedets parter. Det gør sig også gældende, selvom staten de seneste 20 år i stigende omfang har involveret sig inden for det arbejdsmarkedspolitiske område bl.a. i tilknytning til den tidligere omtalte aktive arbejdsmarkedspolitik, men også i tilknytning til den øgede betydning af Den Europæiske Union.

I det følgende afsnit skal der ses nærmere på Danmark og på de karakteristika, der dominerer på det danske arbejdsmarked i tilknytning til forholdet mellem fleksibilitet og sikkerhed.

Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark og flexicurityformer

Det danske arbejdsmarked og den danske arbejdsmarkedsmodel har generelt været fremhævet som et af eksemplerne på en i praksis velfungerende flexicuritymodel (Beskæftigelsesministeriet 2005). Da Danmark siden midten af 1990'erne har været karakteriseret ved en betydelig nedgang i arbejdsløsheden – særligt sammenlignet med andre EU-lande – har der i arbejdsmarkeds-litteraturen bredt været en række overvejelser om, hvorvidt denne reducerede arbejdsløshed hænger sammen med særlige karakteristika på det danske arbejdsmarked knyttet til det forhold, at det – komparativt betragtet – er relativt let at afskedige lønmodtagere i Danmark, og at der – igen komparativt betragtet – er et relativt højt kompensationsniveau ved arbejdsløshed, samt at der har været ført en aktiv arbejdsmarkedspolitik (Beskæftigelsesministeriet 2005, Andersen og Svarer 2005, Kongshøj Madsen 2007, 2007a).

Generelt set giver flexicuritylitteraturen om Danmark udtryk for det synspunkt, at det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved én flexicuritymodel, der dækker hele arbejdsmarkedet.

Kongshøj Madsen (2007) beskriver den danske flexicuritymodel som bestående af følgende elementer:

– A flexible labour market with a *high level of external numerical flexibility* indicated by high levels of worker flows in and out of employment and unemployment, – A *low level of employment protection*, allowing employers to adapt the workforce to changing economic conditions, makes the high degree of numerical flexicurity possible, – A *generous system of economic support for the unemployed*, – *Active labour markets policies* aimed at upgrading the skills of those unemployed who are unable to return directly from unemployment to a new job (Kongshøj Madsen 2007:63-64).

Den danske flexicuritymodel er altså ifølge Kongshøj Madsen (men også andre) karakteriseret ved fire forhold. For det første eksisterer der et arbejdsmarked med en høj grad af numerisk fleksibilitet og mange jobskift. For det andet er der en lav grad af jobbeskyttelse for personer i beskæftigelse. Det er relativt let og omkostningsfrit for arbejdsgiverne at afskedige folk. For det tredje er understøttelsen høj i forbindelse med arbejdsløshed, og endeligt og for det fjerde eksisterer der en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der sikrer, at de arbejdsløse gøres beskæftigelsesegnede gennem udvikling af deres kvalifikationer. Disse karakteristika er medvirkende til at sikre, at Danmark har et arbejdsmarked med en høj grad af fleksibilitet i arbejdsstyrken samtidigt med, at den sociale sikring ligger på et højt niveau. Det er kernen i den danske flexicuritymodel.

Her skal der slås til lyd for en anden position, idet der skal argumenteres for, at der i hovedsagen kan identificeres to forskellige former for institutionaliserede relationer mellem fleksibilitet og sikkerhed på det danske arbejdsmarked.

Der eksisterer ikke én flexicuritymodel i Danmark, men to modeller, som dækker hver deres segment af lønmodtagere på arbejdsmarkedet.

Den første flexicuritymodel – som er den, der som oftest skitseres i litteraturen (jf. Kongshøj Madsen ovenfor) – dækker i hovedsagen faglærte og ufaglærte grupper på det danske arbejdsmarked.

Den anden flexicuritymodel – som sjældent omtales i litteraturen – dækker primært mellem- og højtuddannede funktionærer på arbejdsmarkedet. Her er trade off'et eller kombinationen mellem fleksibilitet og sikkerhed anderledes end for de ufaglærte og faglærte grupper på arbejdsmarkedet. Her er fleksibiliteten mindre i relation til arbejdsgivernes muligheder for at afskedige. Samtidigt er kompensationsniveauet i tilknytning til mulig arbejdsløshed relativt lavere end for de ufaglærte grupper på arbejdsmarkedet.

Argumentet for, at der eksisterer to typer af flexicuritymodeller – eller to typer af relationer mellem fleksibilitet og sikkerhed – i Danmark, skal uddybes i det kommende. Her vil der blive sat fokus på de forskellige dimensioner, der indgår som centrale i karakteriseringen af det danske arbejdsmarked som præget af flexicurity. Det drejer sig om spørgsmålet vedrørende 1) hvad der karakteriserer det danske arbejdsmarked for så vidt angår ansættelsessikkerhed, 2) hvad der karakteriserer det danske arbejdsmarked for så vidt angår sikkerhed i tilknytning til arbejdsløshed, 3) hvad der karakteriserer arbejdsmarkedet i tilknytning til karakteren af den aktive arbejdsmarkedspolitik, og 4) hvad der karakteriserer arbejdsmarkedet for så vidt angår mobilitet.

Ansættelsessikkerhed

Komparative analyser af jobsikkerheden i forskellige lande peger i retning af, at niveauet for jobbeskyttelse i Danmark er relativt lavt sammenlignet med andre europæiske lande. OECD udarbejder jævnligt en række oversigter over

jobbeskyttelsesniveauet i OECD-landene. Oversigten baserer sig på en indeksering af forskellige elementer af jobbeskyttelse gående fra nationale regler (lovgivning eller kollektive overenskomster) omkring individuel afskedigelse til regler om økonomisk kompensation ved afskedigelse osv..

På en skala fra 0 til 6 (hvor 6 udtrykker maksimal jobbeskyttelse) lå Danmark i 2003 på 1,8, mens lande som USA og Storbritannien lå på henholdsvis 0,7 og 1,1 og lande som Sverige og Norge lå på 2,6. Højest lå Portugal og Tyrkiet med 3,5 point på skalaen (OECD 2005).

Danmark ligger således relativt lavt på listen over lande med jobbeskyttelse på arbejdsmarkedet. En række af de sydeuropæiske lande – som Spanien, Portugal og Grækenland – scorer derimod højt i relation til spørgsmålet om jobbeskyttelse på arbejdsmarkedet. Det afspejler det i arbejdsmarkedslitteraturen velkendte forhold, at det er meget vanskeligt for virksomheder at afskedige lønmodtagere i disse lande, i fald de først er blevet fastansatte.

En konsekvens heraf er, at virksomheder i disse lande kan være tilbageholdne med at ansætte lønmodtagere i faste stillinger, netop fordi de er vanskelige at afskedige. Dette har ført til en betydelig vækst i antallet af ansatte på deltid og i midlertidige ansættelsesformer. I en OECD rapport om problematikken hedder det:

Employment protection regulation fulfils its stated purpose, namely protecting existing jobs. Indeed evidence presented in this chapter suggests that EPL (csj: Employment Protection Legislation) tends to limit firms' ability to fire workers. At the same time, EPL would reduce the re-employment chances of unemployed workers thereby exerting upward pressure on long-term unemployment. Indeed, in deciding whether to hire a worker, employers will take into account the likelihood that firing costs will be incurred in the future. In sum, EPL leads to two opposite effects on labour market dynamics: it reduces inflows into unemployment, while also making it more difficult for jobseekers to enter employment (i.e. lower outflows from unemployment) (OECD 2004:63)².

Ses der specifikt på Danmark, er den relativt lette adgang til at afskedige medarbejdere et af de karakteristika, som flexicurity litteraturen – jf. tidligere – fremhæver som væsentligt for den danske flexicurity model.

Som antydnet i indledningen til dette afsnit forekommer det dog relevant med en nuancering af synspunktet omkring den lette adgang til afskedigelse i Danmark. Overordnet set er det først og fremmest blandt faglærte og ufaglærte grupper på arbejdsmarkedet, at det er let at afskedige, og hvor opsigelsesvarslerne er meget korte. Funktionærgrupperne er derimod omfattet af funktionærloven og de opsigelsesvarsler, der gælder her.

Baggrunden for forskellene i vilkår for afskedigelse for henholdsvis arbej-

Tabel 3.

Opsigelsesvarsler i Danmark, funktionærloven og udvalgte overenskomster

Ansættelsesperiode	Opsigelsesvarsel					
	6 måneder	1 år	3 år	5 år	7 år	9 år
Funktionærloven	3 måneder	3 måneder	4 måneder	4 måneder	5 måneder	6 måneder
Højt kvalifikations-niveau						
Folkeskolelærere	Funkt.	Funkt.	Funkt.	Funkt.	Funkt.	Funkt.
TDC og AC	Funkt.	Funkt.	Funkt.	Funkt.	Funkt.	Funkt.
Håndværkspræget arbejde						
Horesta – 3F Hotel og restauration	14-31 dage	14-31 dage	1 måned	2 måneder	4 måneder (efter 8 år)	6 måneder (efter 10 år)
Bygge og Anlæg	0 uger	3 uger	5 uger	7 uger	7 uger	7 uger
Industriens funktionær OK (ikke ansat under funktionærloven)	0 dage	1 måned	3 måneder	3 måneder	3 måneder	3 måneder
Industriens OK	14 dage	21 dage	56 dage	56 dage	70 dage	90 dage (medarbejdere over 50)
Industri-OK D. Byggeri – TIB (opsigelsesvarsler er i arbejdsdage)	5 dage	10 dage	25 dage	35 dage	35 dage	35 dage
Salg og service-arbejde						
HTS og Dansk Metal	14 dage	21 dage	56 dage	56 dage	70 dage	90 dage (medarbejdere over 50)
Dansk erhverv - 3F (Quick-food)	14 dage	1 måned	1 måned	2 måneder	4 måneder	6 måneder
Typisk mindsteløn						
Horesta - 3F (diskotek/spillesteder)	14 dage	14 dage	1 måned	1 måned	1 måned	1 måned
DFDS og 3F	7 dage	1 måned	6 uger	8 uger	8 uger	8 uger
Serviceoverenskomst SBA - 3F	2 måneder	3 måneder	4 måneder	4 måneder	4 måneder	4 måneder
Diverse						
BUPL	3 måneder	3 måneder	4 måneder	4 måneder	5 måneder	6 måneder

Udvalget af overenskomster og overenskomstområder er lavet med henblik på at få en passende repræsentation af forskellige typer af overenskomstområder.

dere og funktionærer på det danske arbejdsmarked relaterer sig til nogle af de institutionelle karakteristika på det danske arbejdsmarked.

Afskedigelsesreglerne for ufaglærte og faglærte arbejdere er først og fremmest bestemt i de kollektive overenskomster, som er indgået mellem fag- og arbejdsgiverorganisationerne. Afskedigelsesreglerne på funktionærområdet

er derimod i hovedsagen lovmæssigt reguleret gennem funktionærloven (evt. suppleret med overenskomstmæssige bestemmelser og/eller individuelle aftaler). Funktionærloven indeholder nemlig – blandt andre ting – en række bestemmelser omkring opsigelsesvarsler.

Der skal ses lidt nærmere på forskellene i vilkårene for afskedigelseslængder på arbejder- og funktionærområdet. I tabel 3 er der en oversigt over opsigelsesvarsler på udvalgte overenskomstråder og i funktionærloven.

Som det ses af tabel 3 er der væsentlige forskelle på opsigelsesvarslerne på det danske arbejdsmarked. I hovedsagen er det sådan, at personer med funktionærlignende status efter en årrække har relativt lange opsigelsesvarsler (6 måneder), mens personer med faglært og ufaglært ansættelse sjældent har mere end mellem 2 og 2 1/2 måneds opsigelse. Og det først efter mange års ansættelse.

Forskellene i opsigelsesvarsler på det danske arbejdsmarkedet peger i retning af, at det i hvert fald på dele af det danske arbejdsmarked ikke er så nemt og fleksibelt at afskedige medarbejdere, som dele af flexicurity litteraturen lader antyde. Det er særligt blandt de faglærte og ufaglærte grupper inden for byggeri, industri, hotel og restauration m.v., at varslerne for afskedigelse er meget korte. I andre sektorer og i jobs, der er mere funktionærlignende, kan opsigelsesvarslerne være op til et halvt år, og muligheden for hurtige tilpasninger til konjunkturforandringer må derfor betragtes som mere begrænsede.

Velfærd og indkomstsikkerhed på det danske arbejdsmarked

Et andet aspekt, der understreges som centralt på det danske arbejdsmarked, vedrører som nævnt spørgsmålet om velfærds- eller securitydimensionen. Der argumenteres således i forskellige sammenhænge for, at kompensationsniveauet sammenlignet med andre lande er relativt højt på det danske arbejdsmarked, når lønmodtagere bliver arbejdsløse. Kompensationsniveauet

Tabel 4.

Arbejdsløshedsunderstøttelse i procentandel af tidligere indtægt (2005) fordelt på forskellige typer ledige (nettokompensation), udvalgte lande

	Lavtlønnede nyledige	Højtlønnede nyledige	Lavtlønnede langtidsledige	Højtlønnede langtidsledige
Danmark	87	48	82	46
Tyskland	60	58	48	26
Frankrig	75	68	48	22
USA	62	49	10	5
Storbritannien	58	28	58	28

Lavtlønnede omhandler personer med en indtægt på 67% af gennemsnitsindtægten for en arbejder. Højtlønnede omhandler personer med en indtægt på 150 % af gennemsnitsindtægten for en arbejder. Langtidsledighed er efter en periode på fem år.

Kilde: Konkurrencestyrelsen (2008), factbook 2008, Kapitel 5, Appendiks 4.

fremgår af tabel 4, der indeholder en komparativ beskrivelse af dagpenge-niveauet i forskellige europæiske lande fordelt på forskellige grupper på arbejdsmarkedet.

Som det fremgår af tabel 4, ligger kompensationsniveauet generelt højt i Danmark, hvis kompensationsniveauet sammenlignes med andre lande. Særligt ved langtidsledighed ligger kompensationsniveauet komparativt set højt i Danmark både for højt- og lavtlønnede grupper på arbejdsmarkedet. For højt-lønnede nyledige er kompensationsniveauet dog ikke helt i top komparativt set. Her ligger lande som Frankrig og Tyskland over Danmark, hvad angår niveauet for kompensation ved ledighed.

I relation til det overordnede perspektiv på flexicuritymodellen er synspunktet i litteraturen, at der er en sammenhæng mellem beskyttelsesniveauet for så vidt angår afskedigelsesregler og kompensationsgradens størrelse. Det er kompensationsgradens størrelse, der er afgørende for, at lønmodtagerne og de faglige organisationer har accepteret det lave beskyttelsesniveau for så vidt angår jobsikkerhed. Ifølge Andersen & Svarer er:

... konstellationen af fleksible jobbeskyttelsesregler og et generøst understøttelsessystem formentlig med til at sikre et velfungerende arbejdsmarked, hvor arbejdsmarkedets parter får varetaget deres respektive interesser. Virksomhederne har relativt ubesværet adgang til at justere antallet af ansatte i forhold til konjunkturmæssige forskydninger i produktion og afsætning, mens fagforeningerne sikrer deres medlemmer kompensation i tilfælde af ledighed (Andersen & Svarer 2005:3).

Som det antydes i tabel 4, er der dog betydelige forskelle på kompensationsniveauet på det danske arbejdsmarked. Der er store forskelle på kompensationsniveauet for forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Det ses af tabel 5, hvor der er en oversigt over kompensationsniveauet for forskellige grupper fordelt på henholdsvis personer ansat på typiske mindstelønsoverenskomster, personer med faglært uddannelse og personer med specialiserede kvalifikationer og arbejdsopgaver.

Af tabel 5 fremgår forskellene på kompensationsniveauet ved arbejdsløshed for forskellige grupper af lønmodtagere på arbejdsmarkedet. For personer med såkaldt højt kvalifikationsniveau (typisk lønmodtagere med lang vi-

Tabel 5.

Dækningsgrad ved ledighed – forskellige grupper (bruttodækningsgrad inkl. pension)

	2001	2004	2007
Højt kvalifikationsniveau	33,8	33,0	32,6
Håndværkspræget arbejde	53,7	53,1	51,4
Salgs- og servicearbejde	70,9	68,5	68,7
Typisk mindsteløn	79,4	77,4	74,3

Kilde: DA (2009: 190), tabel 5.30

deregående uddannelse) er det samlede kompensationsniveau på cirka 32% af lønnen. For ansatte på mindsteløn (typisk ufaglærte) er kompensationsniveauet på cirka 74% af lønnen i 2007. Særligt bemærkelsesværdigt er det dog i denne sammenhæng også, at kompensationsniveauet blandt lønmodtagere med håndværksmæssige kvalifikationer også synes relativt beskedent, idet kompensationsgraden ligger på godt 50%.

Aktiv arbejdsmarkedspolitik

Det tredje element på det danske arbejdsmarked, der fremhæves som centralt i relation til flexicurity modellen, vedrører den aktive arbejdsmarkedspolitik, som den danske stat har ført siden begyndelsen af 1990'erne (Mailand 2006, Jørgensen & Kongshøj Madsen 2006, Kongshøj Madsen 2007).

Hovedindholdet i arbejdsmarkedspolitikken har for det første været at stramme reglerne omkring muligheden for at kunne opnå arbejdsløshedsunderstøttelse og for at forblive på arbejdsløshedsunderstøttelse. Målet har her været at presse eller motivere de arbejdsløse til i højere grad at være jobsøgende. En af måderne, hvorpå denne politik er blevet gennemført på, har bl.a. været ved, at den maksimale understøttelsesperiode er blevet reduceret fra ni år i begyndelsen af 1990'erne til fire år i 2005 (Andersen & Svarer 2005, Det Økonomiske Råd 2007). Parallelt hermed er kravene til rådighedsforpligtigelsen for den enkelte arbejdsløse blevet skærpet, fx i relation til at skulle tage mod tilbudte job uden for eget fagområde.

Tilsvarende er kompensationsniveauet blevet reduceret relativt, fordi stigningen i den maksimale dagpengesats ikke har fulgt med stigningerne i lønningerne i almindelighed. Nogle analyser peger på, at kompensationsgraden i understøttelsessystemet er faldet med 25% i perioden fra 1982 til 2004 for almindelige LO-arbejdere (LO 2006). Der er altså sket en reduktion i arbejdsløshedsunderstøttelsens relative niveau, hvilket alt andet lige må forventes at have resulteret i en reduceret reservationsløn.

Herudover har den aktive arbejdsmarkedspolitik for det andet også været præget af et ønske om at tilvejebringe et kvalifikationsløft til gruppen af arbejdsløse. Uddannelse og efteruddannelse af de arbejdsløse – gennem forskellige former for aktivering – har skullet sikre, at virksomheders efterspørgsel efter arbejdskraft har kunnet matches med de arbejdsløses kvalifikationer. Skiftet fra såkaldt passiv til aktiv arbejdsmarkedspolitik kan bl.a. observeres i tilknytning til, hvordan udgifterne til arbejdsløhedsområdet har været fordelt (Det Økonomiske Råd 2007). Dette har skullet tilvejebringe employabilitet og beskæftigelsesegnethed.

Kendetegnende ved den arbejdsmarkedspolitiske indsats i Danmark er, at der bruges – komparativt betragtet – relativt store summer i det danske arbejdsmarkedspolitiske system på både den aktive og den passive arbejdsmarkedspolitiske indsats. Det ses af tabel 6.

Tabel 6.**Offentlige udgifter til aktiv arbejdsmarkedspolitik, i procent af BNP (2005)**

	Aktiv arbejdsmarkedspolitik (procent af BNP)
Danmark	1,43
Frankrig	0,66
Tyskland	0,62
Storbritannien	0,12
USA	0,12

Kilde: Konkurrencestyrelsen (2008), factbook 2008 firur 5.14c (oprindelig kilde OECD 2007: Employment Outlook)

I økonomiske termer kan man sige, at den aktive arbejdsmarkedspolitik på den ene side har haft som mål at reducere de arbejdsløses reservationsløn i tilknytning til deres jobsøgning ved at gøre det mindre attraktivt at være på dagpenge og på den anden side har haft som samtidigt mål at øge gruppen af arbejdsløses kvalifikationsniveau på en sådan måde, at kvalifikationsniveauet korresponderer med arbejdskraftefterspørgslen (Albæk 2005).

Ifølge flexicuritylitteraturen er det i høj grad kombinationen af lav jobbeskyttelsessikkerhed, højt understøttelsesniveau og den aktive arbejdsmarkedspolitik, der er afgørende for, at Danmark – til forskel fra en række andre europæiske lande – har haft faldende arbejdsløshed siden slutningen af 1990'erne (Beskæftigelsesministeriet 2005).

Det har dog i forskellige sammenhænge (fx Det Økonomiske Råd 2007) været diskuteret om den aktive arbejdsmarkedspolitik – herunder ikke mindst aktiveringsindsatsen – de facto har positive effekter på de aktiveredes beskæftigelse. Og konklusionerne peger i retning af, at effekterne af at arbejdsløse deltager i forskellige former for aktiveringstiltag (fx jobtræning eller uddannelsesaktivering) for nogle gruppers vedkommende er begrænsede. Eksempelvis peger Det Økonomiske Råds analyser i retning af, at effekterne af uddannelsesaktivering i forhold til beskæftigelsesmuligheder og indkomst er mindst for de mellem- og højtuddannede sammenlignet med andre grupper af lønmodtagere (Det Økonomiske Råd 2007:234). Det Økonomiske Råd påpeger, at opkvalificeringseffekterne er mindst for de faglærte lønmodtagere og for lønmodtagere med videregående uddannelse. De skriver:

Det gør, at ledige med en faglært eller en videregående uddannelse gennemsnitlig har de mindste beskæftigelseseffekter af uddannelsesaktivering i den målte periode i forhold til ledige med en anden uddannelsesbaggrund (Det Økonomiske Råd 2007:234)

Mobilitetskarakteristika på det danske arbejdsmarked

Den fjerde dimension der fremhæves, når flexicuritymodellen diskuteres, er mobilitetskarakteristikaene på det danske arbejdsmarked. Mobiliteten er generelt relativt højt på det danske arbejdsmarked, der er præget af mange job-

skifte blandt lønmodtagerne. Her ligner det danske arbejdsmarked også det, vi kender fra mere liberale arbejdsmarkedsmodeller. Det ses bl.a. i tabel 7, hvor omfanget af lønmodtagere, der er ansat på deres nuværende arbejdsplads inden for det seneste år, er gjort op. Det ses her, at Danmark er det land, der i EU-sammenhæng har flest nyansatte på arbejdspladserne. I en rapport om jobmobilitet i Europa skriver "European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions":

The results on recent job mobility levels are in line with the previous findings on job mobility over the entire labour market career... (it) shows that Denmark is the EU15 country with the highest recent job mobility rates (almost 16% of the Danish workforce joined their current employer as recently as within the last year). The UK and Ireland display the next highest rates on recent job mobility among EU15 (European Foundation 2006:44).

Det ses af tabel 7.

Tabel 7.

Procent af beskæftigede, der har været ansat hos deres nuværende arbejdsgiver i mindre end et år

Danmark	15,7
Storbritannien	12,8
Irland	11,0
Frankrig	10,2
Sverige	9,6
Holland	8,7
Tyskland	6,2
Italien	4,8

Kilde: European Foundation (2006), og Økonomi- og Erhvervsministeriet (2007)

Med udgangspunkt i en analyse af data om mobilitet på det danske arbejdsmarked har Bredgaard et al. (2006) set på, om der kan identificeres forskelle mellem forskellige gruppers mobilitet på arbejdsmarkedet. Deres analyser peger i retning af, at selvom mobilitetsniveauet generelt er højt i Danmark (komparativt betragtet), kan der iagttages betydelige forskelle på, hvem der er mobil. Lønmodtagere med længerevarende uddannelser er typisk mindre mobile end faglærte og ufaglærte. De skriver:

The level of job mobility is clearly higher at the lower level of the job hierarchy, where around 30 percent of wage earners without qualifications or basic qualifications changed positions. At the other end of the scale, only 17 percent of senior managers changed positions within a year. It is clear from the data that unskilled and semiskilled workers are

more mobile than highskilled workers. This reflects that job mobility is also closely linked to educational status... (Bredgaard et al. 2006:381).

Observationerne peger på, at mobiliteten er særlig høj blandt de faglærte og ufaglærte grupper på arbejdsmarkedet og noget mindre blandt de mellem- og højtuddannede.

To flexicuritymodeller

Den forudgående analyse af forholdet mellem fleksibilitet og sikkerhed antyder, at flexicuritykarakteristikaene på det danske arbejdsmarked måske ikke er så entydige, som litteraturen generelt lader ane. Først og fremmest synes der at tegne sig et billede, hvor man ikke med rimelighed kan sige, at de almindeligt fremhævede flexicuritykarakteristika dækker hele det danske arbejdsmarked.

Det, der traditionelt fremhæves som den danske flexicuritymodel med høj fleksibilitet og begrænsede ansættelsessikkerhed på den ene side og høj security og indkomstsikkerhed på den anden side, dækker kun dele af arbejdsstyrken i Danmark.

Det er først og fremmest gruppen af ufaglærte og faglærte, hvis ansættelsesvilkår er kendetegnet ved, at arbejdsgiveren har meget let og kort adgang til at afskedige. Og det er først og fremmest gruppen af ufaglærte og grupper af ansatte i salgs- og servicesektoren, der har et kompensationsniveau i forbindelse med arbejdsløshed, der ligger over 2/3 af deres almindelige løn. Blandt de faglærte og dem med håndværkspræget arbejde er kompensationsgraden ved arbejdsløshed relativt lav, dvs. på lidt over 50 procent, og blandt de højtlønnede på arbejdsmarkedet er kompensationsgraden endnu lavere.

Ses der på gruppen af mellem- og højtuddannede funktionærer, peger det forudgående i retning af, at relationen mellem fleksibilitet og sikkerhed er anderledes her end blandt gruppen af faglærte og ufaglærte.

I det omfang der kan lokaliseres et trade off mellem sikkerhed og fleksibilitet for denne gruppe på arbejdsmarkedet, er det i højere grad et trade off, der minder om det, vi kender fra fx Tyskland. Her går indkomstsikkerhed og jobsikkerhed sammen. Indkomstsikkerheden er først og fremmest knyttet til, at det er tidskrævende og vanskeligt at fyre medarbejdere, der er ansat

Tabel 8.

Flexicuritymodeller på det danske arbejdsmarked

	Sikkerhedsform	Fleksibilitetsform
Model 1 (dækkende i særligt grad ufaglærte på arbejdsmarkedet)	Høj kompensationsgrad i tilfælde af arbejdsløshed	Numerisk fleksibilitet (let at fyre og hyre)
Model 2 (dækkende i særligt grad højtuddannede og funktionærer på arbejdsmarkedet)	Ansættelsessikkerhed (lange opsigelsesvarsler). Lav kompensationsgrad i tilfælde af arbejdsløshed.	Funktionel fleksibilitet (let at omstille til andre jobfunktioner)

på funktionærlignende vilkår. Indkomstsikkerheden er dermed ikke knyttet til arbejdsløshedsforsikringssystemet, idet kompensationsgraden for disse grupper er relativt beskeden.

De to flexicuritymodeller på det danske arbejdsmarked er summeret op i tabel 8.

Eksistensen af to typer af flexicuritymodeller på det danske arbejdsmarked peger i retning af, at fx konjunkturændringer på arbejdsmarkedet slår forskelligt igennem i forhold til forskellige gruppers arbejdsløshedsrisiko. Grupper, der er underlagt den første og "klassiske" flexicuritymodel, må forventes at have større arbejdsløshedsrisiko i tilfælde af pludseligt opstået konjunkturændringer og deraf følgende arbejdsløshed end grupper, der tilhører det der i tabel 8 kaldes model 2. Dette forhold har eksempelvis kunnet iagttages i tilknytning til finanskrisen i 2008-2009, hvor det i særligt grad er faglærte og ufaglærte lønmodtagere ansat i industrien, der umiddelbart er blevet ramt af krisen. Den "klassiske" flexicuritymodel tillader her arbejdsgiverne at skaffe sig hurtigt af med arbejdskraften.

Traditionelt forklarer flexicuritylitteraturen i høj grad den "klassiske" flexicuritymodels (model 1) eksistens i Danmark med udgangspunkt i den danske arbejdsmarkedsmodels historie og de institutionelle karakteristika ved den danske arbejdsmarkedsmodel.

Det er den historiske tilstedeværelse af stærke parter på arbejdsmarkedet, der har muliggjort etableringen af en flexicuritymodel, hvor det på en gang er muligt for arbejdsgiverne at afskedige medarbejdere relativt let samtidigt med, at velfærdsstaten har tilvejebragt et højt kompensationsniveau for lønmodtagere. Forklaringerne lægger sig for eksempel op ad sti-afhængighedsteoretiske positioner. Grundlæggende er den "klassiske" flexicuritymodel båret af institutionelle dynamikker knyttet til den danske arbejdsmarkedsmodels særlige karakteristika og til den historiske udvikling, der har kendetegnet denne models udvikling.

Et centralt element som fremhæves som et betydningsfuldt kendetegn ved den danske model er den tillidsfunderede relation mellem fag- og arbejdsgiverorganisationerne på det danske arbejdsmarked. Jørgensen & Kongshøj Madsen skriver:

The decisive element in the Danish flexicurity system is the high level of social trust, the atmosphere of corporation and the acceptance of the responsibility to be adaptive to chance (Jørgensen & Kongshøj Madsen 2006:13).

Således karakteriseres de industrielle relationer i den danske IR-litteratur ofte som konsensusbaseret. Relationerne mellem arbejdsgivere og lønmodtagere er struktureret på en sådan måde, at interesser på begge sider af bordet i vidt omfang tilgodeses (Jensen 2007). Dette ses derfor i nogle sammenhænge som

en forudsætning for den danske flexicuritymodel.

I den internationale flexicuritylitteratur argumenteres der også for, at tillid spiller en rolle, når muligheden for, at der etableres flexicuritymodeller ala den danske, drøftes. Wilthagen og Tros argumenterer grundlæggende med institutionelt orienterede begreber og med henvisning til betydningen af social tillid, når de skal forklare trade off logikken i forskellige flexicurityarrangementer. De skriver fx:

These trade-off, or at least their possibilities, seems to correlate, as our examples suggest, with corporatist systems or other traditions of social partnership, consultation and coordination and require a certain degree and climate of mutual trust. Employers must be willing to acknowledge that flexibility can adequately be attained (notably in a long term perspective) within a context that provides reasonable levels of security to workers, whereas workers and their representatives must be willing to redefine security to a certain extent – e.g. in the form of transitional employment and employment security rather than job security or as a form of risk management. Trust is a major factor here. If levels of trust are low or absent, either among the social partners or towards the government, flexicurity strategies can be expected to meet with strong opposition and mistrust (Wilthagen & Tros 2004:178-179).

De institutionelle strukturer på det danske arbejdsmarked, herunder parternes centrale rolle i reguleringen af arbejdsmarkedet, kan altså ses som forudsætninger for den "klassiske" flexicuritymodel. Den "klassiske" flexicuritymodels eksistens på dele af arbejdsmarkedet er knyttet til historisk etablerede kompromisser mellem de kollektive aktører på arbejdsmarkedet, hvor der generelt har været en fælles interesse i at sikre et fleksibelt arbejdsmarked mod til gengæld en sikring af lønmodtagernes velfærdsrettigheder i tilknytning til arbejdsløshed.

Den institutionaliserede og partsbaserede logik, som har muliggjort den "klassiske flexicuritymodel", er dog ikke den eneste logik, som er på spil i arbejdsmarkedsreguleringen på det danske arbejdsmarked.

Dele af arbejdsmarkedet i Danmark har traditionelt og i mindre omfang end, hvad der gør sig gældende på det faglærte og ufaglærte arbejdsmarked, været indlejret i og reguleret af arbejdsmarkedets parter.

Funktionærarbejdsmarkedet har traditionelt været set som mere individualiseret og ikke organiseret/kollektiviseret end arbejdsmarkedet for faglærte og ufaglærte grupper. Det kommer fx til udtryk i, at den faglige organisationsgrad overordnet set er lavere blandt funktionærer end blandt traditionelle arbejdergrupper, og i at funktionærområdet generelt i mindre grad er dækket af kollektive overenskomster end ikke-funktionærområdet.

Dette er noget af baggrunden for at kombinationen af fleksibilitet og sik-

kerhed ses håndteret anderledes på denne del af arbejdsmarkedet.

Sikkerhedsdimensionen er på funktionærområdet blevet håndteret som et område, der primært vedrører individer, og en række af de sikkerhedsformer (fx sikkerhed i ansættelse relateret til lange opsigelsesvarsler), der kan iagttages her, er rettet mod at sikre individets interesser i ansættelsessituationen. Funktionærloven, som blev vedtaget i 1938, havde blandt andet til hensigt at give funktionærgrupper på arbejdsmarkedet rettigheder, idet disse netop traditionelt i mindre grad var ansat i tilknytning til en kollektiv overenskomst end faglærte og ufaglærte arbejdere.³

Det er dog ikke kun den individbaserede logik, der har været på spil på funktionærområdet. Dele af funktionærarbejdsområdet er dels præget af tjenestemandstraditioner, dels af professionstraditioner.

Tjenstemandsansættelserne har historisk spillet en central rolle i store dele af den offentlige sektor, og selvom tjenestemandsansættelser siden 1970'erne er blevet afløst af overenskomstansættelser i relation til store grupper af offentlige ansatte (fx skolelærere), så ligger denne type ansættelser klart inden for flexicuritymodel II. Tjenestemandsansættelser er netop kendetegnet ved, at der er meget høje omkostninger forbundet med afskedigelse for arbejdsgiveren. Lønmodtageren leverer til gengæld fleksibilitet (fx geografisk fleksibilitet, men netop ikke numerisk fleksibilitet) og loyalitet i forhold til arbejdsgiveren (staten) og arbejdspladsen.

Professions- og semiprofessionsområderne på det danske arbejdsmarked er tilsvarende karakteriseret ved, at der eksisterer fælles og kollektivt baserede koder i tilknytning til, hvad der opfattes som de enkelte professioners kernekompetencer. Læger, sygeplejersker, pædagoger, skolelærere, advokater m.v. kan betegnes som tilhørende professions- eller semiprofessionsområdet (Jensen 2007) og tilhører ansættelses- og sikkerhedsmæssigt traditionelt flexicuritymodel II. Her vægtes stabile ansættelsesrelationer og indkomstsikkerhed knyttet til jobbeskyttelsessikkerheden.

Hvad der overordnet set kan iagttages på funktionærområdet og blandt dele af de højtuddannede på det danske arbejdsmarked, er en kombinationsmodel mellem sikkerhed og fleksibilitet, som på mange måder ligner de flexicuritymodeller, der kendes fra andre lande i Europa. Der satses på sikkerhed i ansættelsen i form af lange opsigelsesvarsler, og fleksibiliteten er på det numeriske område tilsvarende begrænset.

Stilles spørgsmålet om hvor mange lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, der er omfattet af henholdsvis den ene eller den anden af de to flexicuritymodeller, så tegner der sig et billede heraf i tabel 9.

Det skal dog understreges, at fordelingen af lønmodtagere på de to flexicuritymodeller er skønsmæssig og bl.a. relaterer sig til en antagelse om, at lønmodtagere i de tre øverste kompetencegrupper i overvejende grad er ansat på funktionærvilkår (og dermed underlagt funktionærloven). Samtidigt vil en del af de lønmodtagere, der er registreret med en kompetence på grund-

Tabel 9.

Lønmodtagere fordelt efter socio-økonomisk status og tilhørsforhold til flexicuritymodel I eller II, 2007

Socio-økonomisk status	Antal lønmodtagere	Tilhørsforhold til flexicurity-model I eller II
Topledere (øverste ledelsesniveau i offentlige og private virksomheder)	73.626	Flex II (omend ikke nødvendigvis underlagt funktionærloven da ledere på nogle områder ikke er omfattet af funktionærloven)
Lønmodtagere højeste niveau (fordrer højeste færdighedsniveau – fx fysiker, ingeniør, lærer, advokat)	347.512	Flex II
Lønmodtager mellemniveau (fordrer mellemste færdighedsniveau – fx sygeplejerske, laborant, politibetjente)	490.780	Flex II
Lønmodtagere grundniveau (fordrer grundniveau – fx almindeligt kontorarbejde, håndværkspræget arbejde)	1.054.905	Flex I
Andre lønmodtagere (restgruppe – fx rengøringsarbejde, budtjeneste, pakkearbejde uden maskiner)	236.661	Flex I
Lønmodtagere der ikke kan kategoriseres på baggrund af eksisterende registre	459.574	Vides ikke
Samlet antal lønmodtagere med tilhørsforhold til flex II: 911.918		
Samlet antal lønmodtagere med tilhørsforhold til flex I: 1.291.566		
Tilhørsforhold kan ikke skønnes: 459.574		

Kilde: statistikbanken (Ras3, befolkningen fordelt efter socioøkonomisk status), www.statistikbanken.sk

niveau i tabel 9, i realiteten være omfattet af funktionærloven. Det drejer sig fx om kontorassistenter og lignende grupper. Disse grupper vil, hvad angår sikkerhed i ansættelse (opsigelsesvarsler), i højere grad passe ind i flexicurity-model II end flexicuritymodel I.

Tabel 9 viser, at 58% af lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked kan relateres til den "klassiske" flexicuritymodel (flexicuritymodel I), mens 42% i højere grad falder ind under det, der er kaldt flexicuritymodel II. Derudover er der godt 450.000 lønmodtagere, om hvem der ikke kan siges noget på baggrund af datamaterialet. Tages der hensyn til, at en del af gruppen af lønmodtagere på grundniveau er funktionærer, er det skønsmæssigt i realiteten mere end 50% som er omfattet af model II.

Samlet peger analysen således på, at det er ganske betydelige dele af gruppen af lønmodtagere i Danmark, som ikke kan siges at være omfattet af den "klassiske" flexicuritymodel.

Konklusion: To flexicuritymodeller på det danske arbejdsmarked

Hovedkonklusionen på denne artikel er, at der ikke kun eksisterer én, men to flexicuritymodeller på det danske arbejdsmarked. Eller formuleret anderledes: Den flexicuritymodel – med de fleksible afskedigelsesregler og det høje velfærdsstatslige kompensationsniveau – som efterhånden er berømt i store dele af verden, dækker når alt kommer til alt kun et afgrænset udsnit af det danske arbejdsmarked. Det er først og fremmest den del af arbejdsmarkedet, der er præget af ufaglært (og til dels faglært) arbejdskraft, der kan siges at være omfattet af den "klassiske" flexicuritymodel.

Først og fremmest viser den forudgående analyse, at betydelige dele af arbejdsstyrken kun har en begrænset velfærdsstatslig kompensation i tilfælde af arbejdsløshed. Kompensationsgraden (forskellen mellem dagpenge og lønindkomst) er relativt lille for store grupper af mellem- og højtuddannede på arbejdsmarkedet. Samtidigt er fleksibiliteten set fra arbejdsgiversiden også mere begrænset på funktionærarbejdsmarkedet end på det arbejdsmarked, der domineres af de faglærte og ufaglærte grupper. På funktionærområdet er der generelt længere opsigelsesvarsler og mindre tradition for at skifte beskæftigelse med kortere mellemrum. Dette sidste kommer til udtryk i, at mobiliteten er mindre på denne del af arbejdsmarkedet og at ansættelsessikkerheden er større.

De to forskellige kombinationer af fleksibilitet og sikkerhed på det danske arbejdsmarked afspejler, at der eksisterer forskellige typer af institutionaliserede strukturer på det danske arbejdsmarked.

På den ene side eksisterer den klassiske danske arbejdsmarkedsmodel med dens vægt på kollektive aktører i form af fag- og arbejdsgiverorganisationer, som først og fremmest omfatter faglærte og ufaglærte grupper på arbejdsmarkedet. Her er der fokus på kollektivt baseret håndtering af interesseforskelle mellem lønmodtagere og arbejdsgivere og på etablering af løsninger, der i et vist omfang både tilgodeser arbejdsgivere og lønmodtagere. Dette giver sig bl.a. udtryk i den klassiske flexicuritymodel.

På den anden side eksisterer der institutionelle strukturer på arbejdsmarkedet (fx funktionærloven), der mere er rettet mod individuelt orienterede ansættelsesrelationer og mod de professioner, der omfatter arbejdsmarkedet for lønmodtagere med mellem- og videregående uddannelse. Her er der fokus på en mere individualiseret håndtering af ansættelsessituationen og på løsninger, der er orienteret mod den enkelte lønmodtager over for den enkelte arbejdsgiver. Dette giver sig bl.a. udtryk i flexicuritymodel II med dens fokus på sikring af lønmodtagere mod afskedigelse og sikring af indkomst gennem relativ fast beskæftigelse og ikke gennem velfærdsstatslig kompensation.

Noter

Tak til referee og redaktionen på *Dansk Sociologi* for nyttige og gode kommentarer til denne artikel. Derudover skal studentermedhjælp stud. scient. soc. Louis Torp takkes for hjælp med indsamling af data om overenskomster.

1. Flexicuritybegrebet kan ses anvendt på flere måder i litteraturen. I visse sammenhænge optræder flexicurity også som samlebegreb for bestemte politiske initiativer, der skal bidrage til udviklingen af nye governancestrategier, hvor der fokuseres både på sikring af fleksibilitet og sikkerhed. Dette gør sig ofte gældende i EU-sammenhæng, hvor flexicurity-begrebet kobles sammen med EU-landenes forsøg på at udvikle en fælles beskæftigelsesstrategi. Det er eksempelvis tilfældet i den definition af flexicurity, der anvendes i en rapport udarbejdet af en ekspertgruppe for EU-Kommissionen, der udkom i 2007. Her ses flexicurity som en politisk strategi – et governanceprojekt – der sigter mod at tilvejebringe en bestemt tilstand på arbejdsmarkedet i EU-landene (Commission of the European Community 2007).

2. Samme pointe fremhæves af Esping-Andersen, der skriver: "Although there is no shortage of assertions that employment protection causes unemployment, formal economic theory makes this link only indirectly. The direct causal line is from the costs of hiring/firing, to labour turnover across the demand cycle. The inference is that slower labour adjustments leads to lower hiring rates during upswings but also to lower firing rates during downswings. Since the two may cancel each other out, the effect may be indeterminate." (Esping-Andersen 2000:84).

3. Funktionærloven blev dog også eksplicit lavet med det sigte at mindske funktionærgruppers interesse i og motivation for at organisere sig i fagforeninger.

Litteratur

Albæk, K. 2005: "Fleksibilitet og sikkerhed – overvejelser om dansk arbejdsmarkedspolitik" i Beskæftigelsesministeriet (Red.) 2005: *Flexicurity – udfordringer for den danske model*. København, Beskæftigelsesministeriet.

Andersen, T. M. & Svarer, M. 2005: *Flexicurity*. Paper, Institut for Økonomi, Århus, Århus Universitet.

Andersen, S. K. & Mailand, M. 2005: *Flexicurity og det danske arbejdsmarked – Et review med fokus på overenskomstsyste*met. FAOS, København, Forskningsnotat nr. 59, 2005.

Atkinson, J. 1984: *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMS report No. 89, University of Sussex, Institute of Manpower Studies, Brighton.

Bredgaard, T., Larsen, F. & Kongshøj Madsen, P. 2005: *The flexible Danish labour market - A review*. Aalborg: CARMA research papers 2005:01

Bredgaard, T., Larsen, F. & Kongshøj Madsen, P. 2006: "Chapter 13 – The challenge of identifying flexicurity in action – a case study on Denmark", pp. 365-390 in Jørgensen, H. & Kongshøj Madsen, P. (eds.) 2006: *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*. Copenhagen, Djøf Publishing.

Commission of the European Community 2007: *Flexicurity Pathways – turning hurdles into stepping stones*. Report by the European Expert Group on Flexibility, Bruxelles, Commission of the European Community.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) 2009: *Arbejdsmarkedsårbog 2008*. København, www.da.dk

Det Økonomiske Råd 2007: "Dansk arbejdsmarkedspolitik efter år 2000", pp. 169-332, i *Dansk Økonomi Forår 2007*. København, Det Økonomiske Råd.

Ebbinghaus, B. & Visser, J. (eds.) 2000: *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Oxford, Macmillan Reference LTD.

Ebbinghaus, B. & Kittel, B. 2005: "European Rigidity versus American Flexibility: The

- Institutional Adaptability of Collective Bargaining", *Work and Occupations* 32(2): 163-195.
- Euro-Online 2005: *Minimum wages in Europe – comparative study*, www.eurofound.eu.int.
- Esping-Andersen, G. 1990: *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. 2000: "Who is Harmed by Labour Market Regulations", pp. 66-98 in Esping-Andersen & Regini 2000, *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford, Oxford University Press.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition 2006: *Mobility in Europe – Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on Geographical and labour market mobility*, Luxembourg.
- Gazier, B. 2006: *Flexicurity and social dialogue, European ways*. Paper, p. 1-19, University Paris 1 and C.N.R.S.
- Hyman, R. 2001: *Understanding European Trade Unionism – Between Market, Class and Society*. London, Sage Publications.
- Ilsoe, A. 2007: *The Danish Flexicurity Model – A lesson for the US*. Working paper, FAOS, Copenhagen, University of Copenhagen (www.faos.dk).
- Jensen, C. Strøby 2006: "Trade Unionism: Differences and Similarities – a Comparative View on Europe, USA and Asia". *Journal of Industrial Relations*, 48(1):59-81.
- Jensen, C. Strøby 2007: *Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark – fra konfliktbaseret konsensus til konsensusbaseret konflikt*. Gylding, Jurist- og økonomforbundets forlag.
- Jørgensen, H. & Kongshøj Madsen, P. 2006: "Flexicurity and Beyond – Reflections on the Nature and Future of a Political Celebrity", pp. 7-35 in Jørgensen & Kongshøj Madsen (eds.): *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*. Gylding, DJØF Publishing
- Kongshøj Madsen, P. 2007a: "Flexicurity – Toward a Set of Common Principles?" *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 23(4): 525-542.
- Kongshøj Madsen, P. 2007: "Flexicurity: A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe", in *Tilburg Law Review* 14:57-79.
- Konkurrencestyrelsen 2008: *Konkurrenceredegørelsen 2008*. København, Konkurrencestyrelsen. (www.konkurrenceevne.dk).
- Leschke, J., Schmid, G., and Griga D. 2006: *On the marriage of flexibility and security: lessons from the Hartz reforms in Germany*. Berlin, WZB Discussion paper, SPI 2006 – no. 108.
- LO 2006: *Dagpengesystemet – en analyse af dagpengesystemets dækning*. København, www.lo.dk
- Mailand, M. 2006: *Coalitions and Policy Coordination – Revision and Impact of the European Employment Strategy*. Randers, DJØF Publishing Copenhagen.
- OECD 2004: *OECD Employment Outlook – 2004*. Paris, OECD, www.oecd.org
- OECD 2005: *The OECD Labour Market Statistic Database*, www.oecd.org.
- Ozaki, M. (ed.) 1999: *Negotiating flexibility. The role of the social partners and the State*. Geneva, International Labour Office (quoted from Wilthagen & Tros 2004).
- Van Oorschor, W. 2004: "Balancing work and welfare: activation and flexicurity policies in The Netherlands, 1980-2000". *International Journal of Social Welfare*, 13:15-17.

Wilthagen, T. & Tros, F. 2004: "The concept of "flexicurity": a new approach to regulating employment and labour markets". *Transfer* 10(2):166-186

Økonomi- og Erhvervsministeriet 2007: *Danmark i den globale økonomi – konkurrencedegørelse 2007*, København.